

第8回林務部改革推進委員会

(日時・場所) 令和元年9月3日(火) 午前9時～11時

県庁議会棟 401号会議室

(出席者) 【構成員】 植木 達人 信州大学農学部教授

大久保 和孝 公認会計士

高橋 聖明 弁護士(委員長)

向山 孝一 KOA(株)代表取締役会長

○ あいさつ

(井出林務部長)

おはようございます。この四月から林務部長を務めております、井出英治と申します。どうぞよろしくお願いを致します。本日は8回目の委員会にご出席をいただきましてありがとうございます。若干お時間を頂いて、私、林務部長になって5か月ほど経つんですが、感じていることを2点ほど述べさせていただければと思っております。1点目は、林務部の職員、真摯に熱心に仕事に取り組んでいるという印象を持っております。一方で、さらなる失敗を恐れているのかとも思うのですが、ともすれば、消極的な面あるいは、小さな失敗、不都合なことをなかなか上司に報告できていないのではないかと思われるような節も見受けられまして、そういった点でどういった組織運営をしていくのがいいのかと考えているところでございます。また、本日の資料の中にも出てまいりますけれども、大北事案の発覚以降に、県職員になった者が16%、発覚以降に私のように他の部局から異動してきて林務部で現在仕事をしている者が22%ということで、合計38%、4割近くの職員は、この改革の取組がスタートした時点では、この部の職員ではなかったということでございまして、この取組を進めていく、続けていく必要性というものを職員全体で共有し、気持ちを保っていくことの難しさといったことも感じているところでございます。

本日は2つの項目について、この委員会の中で御議論頂く予定でございます。林務部のコンプライアンス推進の取組状況ということで、これまでの取組状況を説明させていただくとともに、これからのこの行動計画の大幅な見直しに向けまして、職員の意識調査の結果として見直しの方向性の案について御説明をさせていただきたいと思っております。

もう一つは、大北森林組合に対する県の指導・支援の状況についてでございます。組合の再生には、課題が多い状況でございますけれども、森林整備や体制の確保などで、着実に前に進んでいる点もある状況でございます。こういったことを御説明させていただきたいと思っております。説明はなるべくコンパクトにさせていただいて、議論の時間を確保し、両項目について幅広い観点からご意見を頂きたいと思っておりますので、本日はどうぞよろしくお願いを致します。

○ 議事

(高橋委員長)

みなさん、おはようございます。本日は、林務部改革推進委員会第8回目ですけれども、元号が変わりまして令和になって、第1回ということになりました。先ほど、井出部長からお話しのあったとおり、約4割が大北事案当時林務部に在籍していなかったということで、本当に平成から令和の時代になったんだなと思います。

【議事要旨】

これまで林務部では、コンプライアンス推進行動計画を策定して、これに基づく取組を推進してきたというところで、私としてもコンプライアンスが推進されてきていると思いますけれども、先ほどこれも部長のお話しにありましたとおり、他方で萎縮している部分もあるのではないかという問題点も指摘されているところです。本日は、こういった問題点も踏まえて、お集まりの皆様には忌憚のない御議論をいただいて一層のコンプライアンスの推進、さらには県民の信頼、県民の期待に応えられるような議論ができれば良いかなと思っております。本日はよろしくお願いいたします。

- 林務部コンプライアンス推進行動計画の取組状況について
資料1に基づき説明
- 林務部のコンプライアンスに対する職員意識調査について
資料2に基づき説明
- 林務部コンプライアンス推進行動計画の見直しの方向性（たたき台）について
資料3に基づき説明
- 林務部改革プロジェクトチームの取組状況について
資料4に基づき説明
- 県全体のコンプライアンスの取組について
資料5に基づき説明

（高橋委員長）

どうもありがとうございました。ただいまの説明内容について、御意見・御質問いただきたいと思っております。皆さまいかがでしょうか。

（植木先生）

確認も含めて資料1なんですけれども、資料1のその3のところでは林務部コンプライアンス取組の現地機関訪問というのがあるんですが、具体例が書いてあって、訪問状況が載っているという状況でございます。これを見ますと、かなりそれぞれの振興局によって、バラつきが結構あるのかなという風に思っております。バラつきはあって結構なんですけど、ただこういったバラつきが内部的に見てどうなのか。訪問をどのような方針、あるいは考え方で進めていっているのかと、その結果どういふものが、言うなれば現場と共有しているのか、そういった点について確認したいのですが、いかがでしょうか。

（小山森林政策課長）

はい。現地機関の訪問は、バラつきが出てきてしまっているのですが、別の公務とセットで機会を捉えて、そういう機会に合わせて現地機関にお邪魔をさせていただいて、いろいろ意見交換をさせていただくというケースがほとんどでございます。したがって、若干こういうバラつきが出てきてしまうのは、いたしかたないのかなという認識ではございます。具体的にどのような成果とか活かしているのかというご質問ですが、例えば、私、木曾の林業大学校に7月に行って参りましたが、その際に、設備等についての色々な御要望を直接お伺いして、実際、拝見をさせていただいて、ご

【議事要旨】

要望も無理からぬところだなどの認識を受けましたので、来年度の予算編成に向けて、反映、要求をしっかりとしていきたいなと考えたところでございます。あとは、それぞれ訪問している課室長が自らの業務の中で必要があれば、こんな意見があったということは、部内に共有をしているところでございます。

(植木先生)

はい。ありがとうございます。別の公務とセットということは、それはそれで結構だと思うんですけども、今回の議論においては要するにコンプライアンスの推進をどうしていくんだということが議論になるべきだと思っております。そうした場合に意識づけが必要であって、そのもとで、公務と同時にコンプライアンスの問題について、それぞれの振興局での議論というのが必要ではないのかと、その結果どうなんだということだと思えますね。もちろん施設の問題も一つのコンプライアンス要素であろうとは思いますが、むしろそこで働いている職員が、議論の中においてどうなるのかというのは、私は大変重要じゃないかなと思います。この点、アンケートの中でも多く分かれているところなんですね。その辺をどういう風にするのかということが課題なのかなと思っております。決して駄目ということではなく、むしろ現場と幹部との議論というのは非常に大事だと思っておりますので、その辺の意識づけをどうしていくのかということですね。再度、検討が必要なのかなと思っております。

それからもう1点なんですけど、5ページ目のこれまで議論した県民起点の意識改革であるとか、風通しのよい対話、しごと改革ということがありますが、前回の第7回、私欠席だったのでその経緯が分からないのですが、これらの項目は全部で27あるのですが、いくつか統廃合だとか、あるいは削除したものがあつたのではないかなという気がしています。いったいそれは何なのか、なぜそのような統合あるいは削除ということになったのか、前回の7回でもやっているかもしれませんけども、もう一度確認させていただければと思います。簡単で結構でございます。

(坂爪森林政策課企画幹)

はい。先生のおっしゃったように昨年は33項目ございまして、今回は27項目ということで例えば削除したものについては、昨年ですと「褒める当番の実施」が任意の項目でありました。私個人的には非常にそういうことは大事だなとは思っていたのですが、褒めるということについては、特にこの項目に載せなくても日頃から職員の良い行動については、褒めていくということは当然やるべきではないかといったことで、落とさせていただきました。それと、すぐ即答はできないのですが、昨年も運用していく中で、同じようなことを書いている部分もございまして、そこら辺は統合したということで27項目となっております。

(向山先生)

説明ありがとうございます。職員の皆さんに対する調査が10項目で、13ページまであって、自由記述ということで、コンプライアンスの本来の意味の理解が進んでいない、事務量が多くて時間が取れないとか、工夫した取り組みを認めないということで、上司の工夫が必要ではないかということや、あるいは不適切な事案についての課題については、継続して取り組むことが必要、こういうことを一つの業務として取り組むためには仕組み、機能が必要になるんです。今まで数年間みなさんと議論をしてきていますが、民間にあるマネジメントの仕組みが県にはないなと感じています。これらのことをコンプライアンス一つ一つを実行していく上で、いつも大事ななことだと思っているのは、県の林務部の目指す長野県の森林づくり、それを実際にやっていく現場というのは各森林組合の人たちが負っているわけですね。10あるんですかね。森林組合には、それぞれ時代による変化や山林の所有者のいろんな家庭の事情もあつたり、あるいは災害が起きたりということで、常

【議事要旨】

時間問題、課題が変化をしていくし、達成度合いもみんなそれぞれ違いがあるので、要はそれぞれの森林分野で抱えている課題や問題の現状把握を林務部も一緒になってしながら、長野県の森林づくりを30年、50年、100年かかってやる仕事を皆の力で一つになってできますかという、こういうことの組織的な先頭に立つのが、林務部の皆さんの役割だと思っています。今日いただいた資料で大切なことの一つが、長野県の森林の現場、それを束ねている森林組合それぞれで、何が今一番大きな課題であり、そういうことに対してどのような手が森林組合で、あるいは林務部として打たれているのか、打たれていないのか。打たれているとすればその効果はきちんとあがっているか、あがっていないか。あがっているとすれば何が原因で、どういうことが良くてあがっているのか。効果があがっていないとすれば、そこでの問題・課題は何なのか。人の問題なのか、やり方の問題なのか、あるいは能力問題なのか、シカの問題なのか、いろんな要因があるわけですね。取組そのものが行われていないとすれば、それは一体何が原因で取組が行われていないのか。それに対して林務部はどのように対応すべきなのか、ということ、林務部長は何をしなければいけないか、それぞれの課長のやることは何なのか、報告は誰がどこに何時あげて、どういう改善をしたのか。全体としてコントロール・管理されているなど、一つの仕組みになっていけばいいわけですが、そういう仕組みがないと言っているのですから、今日の資料を作るだけでも大変な労力がかかっていると思うのですが、いつも私が感じるのは、新しい井出部長がこの長野県の林務部コンプライアンスを一年間でやるべきことは何なのか、報告を受けること、説明を受けること、あるいは進捗状況を管理することは年に何回、何に対して、何をすることが井出林務部長の仕事なのか。城課長の役割、任務、機能は一体何なのかというのが見えません。あるならば、説明をしてもらえればと思います。最後の説明の中で、国の方で一つの仕組みを提供することになったので、長野県にも展開しますよ、これは一つの長野県の内部統制の取組みという、コンプライアンスの資料がありますが、こういったことを仮にやろうとした時に、知事の年間をとおしてやるべきことは何なのか、部長としてはやるべきことは何なのか、というのを時系列で書かれていないといけません。皆さんの資料を見ても、それぞれの色々な課題・問題、取組みがあるけど、それは誰がいつまでに最終責任を持ってやるべきことになっていますか、それを報告するのは誰に報告することになっていますか、報告を受けた人は、どういう手段でチェックするのだろうかという仕組みが見えないんです。ですから、僕ら外の者が、評価するにしてもそもそも誰がやることになっているか分からないので、適切なアドバイスがなかなかできにくいというのがこの数年間で受けた一番の印象です。つまりこれらを全部推進していく県としての、部としての推進の仕組みそのものがないですよということ、それともこれから作っていくということは大変なことなんですけれども、国もそろそろ民間でやっているマネジメントの仕組み、誰が責任をもっていつまでにやるのか明記しながら、これが推進してるか、してないか、知事がちゃんとした機能を果たしているか、部長が果たしているか、課長が果たしているか、ということが一目瞭然でぱっとわかることが、国レベルでもようやく始まるなと思っていますから、ぜひ長野県でも林務部で先駆けて仕組み作りに取り組んでもらえば、すごくいいんじゃないかなと思っています。

それと、プロジェクトチームの皆さんが取り組んでいるのは、今まで各森林組合や林務部の皆さんからアンケートで上がってきた問題・課題ということで認識しているのが何十項目かあるということ、これを前回説明で受けましたが、この中で最優先で取り組まないといけないことは何なのかということ、これをあぶりだしたいわけですね。なんでそれが最優先かという根拠がそこに示されているわけです。これに取り組まない県政あるいは、森林組合、林務部あるいは県民に対してこういう不都合が起きてしまうから、だから最優先で取り組むんですと、改善手法を今プロジェクトの皆さんは学んでいるわけですね。この改善手法を使うことによって、問題・課題がこれをやらないとどういう風に問題として大きくなっていくか。またそれを解決することによってどのような効果が出るか、その効果を狙ってこれから半年でやれるものもあれば、3年かけてやるものもあります。継続しな

【議事要旨】

がら、解決に取り組んでいくという、そういった上で課題になるものは、さっき言ったように二年に一回の人事異動があったりして、人が異動して変わってしまうんですね。こういう取組を人事制度の中でどうやって効果的に継続できるような仕組みにしていけるかというのが、役所なので考えていかなければいけない大きな課題だと思ってます。民間の方から、改善手法はいくらでも皆さん勉強してくださいと、ですから、改善手法をして半年、一年間、こういう基盤の課題、たとえば、森林組合と林務部とのコミュニケーションが今こういうふうになっていないのでなんとか改善することによって、森林組合の実情に対して、林務部ができること、森林組合自らが改善によってできること、森林組合と地権者との間でできること、こういうことをこういう風に解決したいというテーマを仮にあげれば、半年か一年ではできない大きなテーマになってくるわけです。それでも3年かけても4年かけてもいいからやり続けようということ、今度は林務部長が承知しながら、知事も承知しながら、継続してその効果をきちんと半年に一回は評価をしながら、それに対して部としてあるいは県としての支援、応援をしてあげるという体制作りを構築していかないと、プロジェクトチームが空回りしてしまうのではないかなと心配してます。その辺のところをさっき言った10項目くらいのアンケートの中に懸念材料として出てきているのではないかなと思っています。したがって、新しいことをやるということは、非常に大きな軋轢や反発があることは承知してはありますが、こうしたことをやることによって大北森林組合で起こった事案を未然に防止することに役立つ改善なんですよということを、そして自分たちの森林組合と林務部とのコミュニケーションが良くなるんだという、それによって一つの仕事のやり方が効率的に良くなるんですといったPRを職員にしてもらって、余分なことをやらされてるという受け止め方ではなくて、自分たちの業務がもっとやりやすいようになり、同時に現場で起きていることを把握しやすくなる、そして現場への支援がしやすくなるし、現場でやることと林務部でやることがはっきり分かってくるし、最終的にそれは部長の役割は何であり、課長の役割は何でありという最終的な組織の改変に繋がっていく仕組みを作ることになるのです。それが、民間の場合は、表彰制度や評価制度というのがあるんですけども、役所の場合はなんて言うのかわかりませんが、よくやった人にはよくやったなりに知事表彰や部長表彰、課長表彰というのがあるんですけども、それが給与にまで反映する仕組みや役割ができるかどうかわかりませんが、そういう仕組み全体に繋がっていかないと、ずっと3、4年前から、言っているのですが、ひとつひとつのことが今始まっているわけなので、ぜひそういったことを部署をあげて、支援をしていく体制作りをぜひ続けていってほしいなと思っています。以上です。

(大久保先生)

今日はディスカッションに長い時間とっていただいたんですけども、向山先生の発言、御指摘をどうされますかね。私もまったく同じ思いを持っていて、そこでできる仕組みは、なんか言い訳の答弁を聞いてもしょうがないと思うんですね。こんなことやっています、検討しますとか。今の御指摘をどう受け止めるか簡単に整理されて、こういう行動を具体的にやりますというように会話していった方がいいと思います。公聴会ではないので、例えば、どなたかがこれはこうしますとか、全部をやるのは難しいかもしれませんが、やるとしてもこの行動計画で星取表は飽ききたりとか、行き詰ってる感があって、この間、コンプライアンス・行政経営課から説明ありましたように内部統制の全体計画をぐりぐりやったんですね。全然詰まってないんですね。役所仕事で形だけ、表面的だけやってるというのも露骨にわかるような研修をこの間させていただいたんですけども、全然実行性が伴わないし、問題となる原因の因果関係と解決策が全然一貫性がないし、そこに留まっている。今まで林務部というのは、勢いとその思いと反省でやってきたんですね。そろそろ限界にきてるなということが、このアンケート結果にも出ていると思うんですね。どうですかね。

(小山森林政策課長)

はい。確かにそこが今一番どうしていったらいいのか悩みつつあるところで、先生方がおっしゃっているマネジメントの仕組みとかは、一番は星取表をうまく用いて改善していくことかなと思っておりますので、今これをこうしてやっていきたいと即座に申し上げることはできませんけれども、職員の意見とすると、なかなか停滞感があるので、みんなが取り組みやすいような形で、何らかの変更を加えて、来年度に向けて考えていきたいという風に考えております。

(大久保先生)

逆になんで停滞感が生じているという風に分析されますかね。

(小山森林政策課長)

やはり、効果が見えにくいのではないかと考えております。やってみただけ何がどう変わったのかが見えにくく、やらされ感が強いのではないかなという気はしております。これをこういう風にやったことによって、こんな風に事前と事後が変わったというようなことを共有していけば、徐々に意味も浸透していくのかなと。それは一つの事例ですが、そういうこともあるんじゃないかと思っています。

(向山先生)

せっかく、プロジェクトの皆さんも来ているので、先程、報告をしてくれたのですが、プロジェクトメンバーには去年から関わっていますか。今年からですか。

(松山林務部改革プロジェクトチーム副リーダー)

私は、このプロジェクト3年目になります。

(向山先生)

そうですか。3年間やってきて、感想を聞かせてください。ここでどういうことを言ったからと言ってどうこうとかはありません。良くするための提案に結び付ければと思うので、正直な感想をお願いします。

(松山林務部改革プロジェクトチーム副リーダー)

私も3年間このプロジェクトチームに関わらせていただいている、入った当初は、コンプライアンス自体もよく分かっていなかったというのが正直なところです。最初はとっつきにくい部分というか、結構暗いイメージがあったのですが、関わっていく中で、そんなに難しいものではない、あまり身構えるものではないという印象に変わってきていました。その中で、実際にこのコンプライアンスに直接意見を言える立場として関わってきて、私たちの取組がコンプライアンスの行動計画の中に反映されたり、いろいろな取組を評価していただいて、私の中では、なかなか良い、とても実になる機会になったのではないかと感じております。

(向山先生)

ありがとうございます。実際に今日の発表だと、改善に着手したという報告がなかったように思うのですが、その辺は今どのように進んでいますか。

(松山林務部改革プロジェクトチーム副リーダー)

今年もまだ動き出したばかりで、なかなかすぐ改善に繋げるという話は難しいのですが、まずは、この半年林務部で動いていく中で改善点があるかというのをまず洗いだして、さらにそこから改善に繋げていければと考えています。

(向山先生)

僕らの立場、民間の立場から期待しているのが、今までずっと林務部の打合せに出てきたのは、各森林組合と林務部との間の本当のコミュニケーションというものが、スムーズにとれているか、とれていないかというのが大きな課題の一つだという風に認識しているんですよね。大北の事案というのもの、そういうのが一つの根柢にあるかもしれないなと思っているんです。ですから今までいくつか問題・課題が出てきている中に、各森林組合と林務部との間のコミュニケーションをどう良くするのか、それが取れていないとどのような問題・課題・リスクが発生するだろうか、あるいは過去発生してしまったのかということもあるわけですから、コミュニケーションを良くするというところを取り上げる根柢というものは十分あると思うんですね。これはもう、知事、林務部長、皆様認識していると思うので、例えば、そういう具体的なテーマを一つ上げて、森林組合と林務部とのコミュニケーションの取り方を改善するというテーマ設定に向けて、実際に改善に取り組んでもらえれば一番分かりやすい事例が出てくるのではないかなと思うんです。その手法としてDMAICはもちろんあるんですけど、それにとられることはありません。改善手法の手段ですから、そこで言わんとしていることは、これに取り組まないとなぜ困るのかということがみんなできて、その改善に取り組むのは誰が取り組むのか、なぜこの人たちが取り組むのかという根柢もきちんと示されて、どのくらいのスパンで、皆さんのメンバーに班があるとすれば1班がやるのか2班がやるのか、それから改善の手法に入っていく訳ですよね。そういったことを実際取り組んでいく中で、いくつかの問題・課題・進め方でこういうことがよく分かりませんか、こういう問題を持った時にどうクリアしていけばいいのかというために、僕らのところへ来て打合せが始まるので、意見交換や交流ができるけれども、残念ながら去年やって、うちへ来てもらって、勉強しましたと言ってもそのあとなしの礫なんです。学んだことをどう活かしているのか、活かしていないのかという報告もないんです。民間の場合はそういうことはありえないんです。

他社や他の部署で学んでくると必ず学んできたことを半年、3か月やってみたらこうでした、またこういうことがあったので学んだ結果が出ました、ありがとうと必ず返事が来るし、こういうことで今突き当たっています、それに対して僕たちはこう考えますがどうですか、ぜひ打合せをしてください、という必ずリアクションがあるんです。ところが皆さんと僕らとの間には、来ました、学びました、帰ってきたとき全くなしの礫なんです。そして今年も行きたいのですがと言われましたが、もちろん来ていただくのは結構だが、去年学んだことはどう活かしたのか、あるいは活かすことができなかった問題は何かあったのですか、ということをおそらく3か月、6か月経ったらこちらに報告してもらいたいわけ。そしてぜひ次回はこういったことについてもう少し突き詰めて民間は何をやっているのか勉強したいので、絞ったテーマで打ち合わせをお願いします、という交流をしていけば僕らとの間でやっていることも、もっといい成果につながるとは思いますが、それが役場の仕事か知らないけど、僕らからすると教えっぱなしになっている。皆さんも教えられっぱなし、それがまた1年に1回行きますからお願いしますという、その間の進捗について全く連絡もないし、交流もないんです。それがもったいないと思います。そろそろ一つのテーマに絞って、まず改善に向けてやっていきましょうと、今まで月3回も往復していただいたところが、月2回の往復で済みますとか、論点が浮かび上がってきて、その論点について、森林組合では誰が責任をもった担当者なのか、林務部は誰が推進の責任者なのか。課長は月に1回それをチェックすることになっていますよね。部長が2か月に1回チェックすることになっていますよね、という仕組みづくりに

【議事要旨】

繋がっていくんですね。そうするとそれがやがて評価や報酬制度や表彰制度があるかどうか分かりませんが、良くやってくれたじゃないですかという評価につながると、ここで心配しているやる気、継続性の一つの解決になってくると思うので、是非早めに具体的な一つのテーマを設定してもらって、改善に向けた具体的なアクションをとってもらいたいと思うんですね。その改善をしていく上で、当然問題・課題やうまくいかなかったことがあるからそれを是非私共に報告してもらって、このことについての打開策を自分たちはこう考えているけれども民間はどうしているんですか、こういう具体的な打合せに入っていくと、年に1回やっていたのを年2回僕らとやりましょうと非常に身に付く交流になると思うんだけど。是非そういうふうに向かっていってもらえませんか。そうでないとうんともったいないんですね。お願いします。

(大久保先生)

今のはすごく良いご指摘だと思います。これは若手の方に言っても仕方がなくて、多分幹部の方たちが認識を持たれたと思います。林務部だけでないというのもその通りで、他の部局も変わらないですが、これは上の方たちがどう捉えるかです。コンプライアンス推進行動計画も本当に表面的で形式的で突っ込んで考えてなかったと出てきているわけですね。アンケートで細かいこともいっぱい言いたいことがあるから、時間を取ってありますが、企業の研修に行ったことに関して意見が2つ出ていて、意味がないという意見もあるがそうではないという話もあれば、実際に意味がなかったという人、両方います。これの最大の問題は何かということ、行動計画の見直し項目が作られましたが、民間企業訪問点検の一部見直しについて、例えばこれの何を見直すのですか。

(小山森林政策課長)

具体的なこれをこういう風にしたいということは我々もまだ持っているわけではないのですが、そういう意見もあったので、従前どおりやっているよりは何かの変更、改善を重ねなければいけない、という意味でこのように書かせていただきました。

(大久保委員)

これは私が一緒してこの表を作っていたということもあるので、そんなに時間も経っていないので、具体的なことは難しいですね。

これは見直すのではなく、まず幹部の意識を変えるのが先ですね。この手の民間になぜ出向させてるのか、なぜ研修に行かせるのか、目的が共有できていない、出している方もこういう目的で、こういう趣旨だから、これを学んでくるようにという命題がない状況で、若い人に行き来いと言って工場見学をして帰ってきて、すごいですね、という小学生レベルと変わらないと思います。まあ小学生というのは言い過ぎかもしれませんが、中学生の工場見学と一緒にですね。それが夏休みの宿題で「学びました」というようなものが、先ほどの改革プロジェクトチームによる色々な報告書の端々には出てくるのですが、何の成果にも結びついていない。まず星取表の話もありますし、整理の話もあるので、本当に大事なものを3つくらいに絞って、それを徹底してやったらどうかと思うんですね。三行報告もずっとやれやれと言ってきてやりますと言ってきて、やるやる詐欺とはさすがに言いにくいですが、ただ逆に言わせれば、三行報告よりもっとこちらの方がいいものがあります、といった提案はないし、先ほどKOAがやっているものが自分たちには合わないから検討しますという発言にはびっくりというか、あり得ないですね。何年検討しているのですかというのが、ストレートに申し上げるとそういうことです。まずスピード感が全然話になっていない。県の場合大変なのはやっぱり議会があるので、議会のタイミングもあると思いますが、こういう時間を徹底して効率を上げて、しっかり実のある議論をしていくべきだと私は思います。無駄な議論をするのではなくて。例えば最近では、三行報告よりもっと会議がやりやすいなと見つけたのは、ラ

【議事要旨】

インビジネスとかトークノートのような色々なアプリがありますよね。それで日報などの報告を上げていたり、意見の出し合いをする雰囲気やっけていけたりします。そうするといちいちパソコンに向かわなくても自分でスマホで意見を上げていくことができるし、また林務の場合現場へ行っているの、パソコンを開いている場合じゃない時が多いはずだと思います。こんなことがあった、こんな気づきがありましたというのをチーム単位で共有していくとか、要は手段の議論が三行報告でもそうですが、みんな一生懸命やろうとしているがうまくいってないと。そうではなくて目的を理解していただき、私たちの場合はこういうやり方がいいとか、例えばコンプライアンス・行政経営課みたいにずっと部屋にいるなら三行報告でいいと思いますが、現場に行っているようなところは違う方法でやらなければならない。そういうことも含めて見たときにもう少しその部分の巻取りとかはどうしていきますかね。

今年度のターゲットとして、せっかく残り後半、半年間まだあるので、コンプライアンス・行政経営課でやらせていただいたあの手のぐりぐりしたきちとした課題解決の検討の時間を、あまり頻度を上げる訳にはいかないのですが、月1回2時間程度で3か月くらいやり成果を出すというところにコミットしていただいて、今回アンケート調査が出てきたので、これを踏まえた施策をどうするのかということ、きちっと論理一貫性、原因と解決策などを作ったらどうかと思います。部長どうですかね。

(井出林務部長)

最初にも申し上げましたが、私も来てみて思った中で、今まで取り組んでくることによって、コンプライアンスに関して、あらゆる取り組みを漏れなくしなければいけないんだということからくる、萎縮効果みたいなものが出ていると思っていますので、今おっしゃられたような絞って実のある取り組みをするということについては、私も賛成です。ただどれをやるのがいいのかとか、どんなことに絞るのがいいのか、というのはまだここでこれが良いと言えるところではございませんので、今のお考えも含めてどんな取り組みをしていくのがいいのか、考えさせていただきたいと思います。

(大久保先生)

そうですね。結局決めなくてもいいんですが、ある程度は決めた方がいいですよ。反対意見をいただきたいくらいで。

例えば意識調査の資料2の4ページに「どちらかという行動しない」という人が16名の6%いるが、「行動しない」が1名います。いずれにしてもひねくれ者ですね。この質問に対してこう答えるのはかなりひねくれていると思います。まあ一定数はいるんでしょうけど。

次ですが、面白いのは5ページの23%のところを見ていただきたいのですが、「専門研修や担当者会議の実施による業務に必要な専門知識や技術の習得」とありますが、これはすごく重要です。私は横浜市の顧問をやっていて、今回の居眠り運転は別ですが、その前の鉄道の脱線事故の最終報告の説明を受けた中で、なるほどと思うものが2件ありました。

1つはなぜあの脱線事故が起きたのかという理由の1つに、3人で夜に保守点検をするのが、夜だから職階で上の人はいない、同列くらいの職階の人が50、40、30歳の人が3人1組で行きます。でも職務上任命する訳ですよ、あなたが責任者ですと。一応50歳の人が任命された訳ですが、50歳と40歳は入庁同期だったという話です。結局指示ができなかった。なあなあになっていたと。どこかで聞いた話ですね、長野県教育委員会のまさに中途半端な同僚性ということですね。実際チームで確認という行為をしながら、組織上の権限と実務上の権限の乖離していた実態がでてきたというのが1点と、もう1つが保守点検技術の伝承をOJTに依存していた。要は体系的な教育ができていなかったという点をはっきり認めました。これは今後やっけていかなければいけないという

【議事要旨】

ことで、これは林務部の話とよく似ています。要は意外と、林務のように技術系の職員が多い職場多いのですが、林務だけでなく土木や積算なんかもそうですが、あまり専門的な知識をきちんと体系的な教育研修ができていないと思います。だから意外とOJTによっているのですが、そもそも先輩は教えるのが下手だから、言語化もできていない教育ツールもできていない。ところが今はパウハラ等ではないけれどだんだん教えにくくなってきているところで、全然技術伝承ができていないのに、気付いたら団塊世代がいなくなる。団塊世代がいなくなるのがどうしたという話ですが、それは良いようにはならないでしょうからというようなことで、こういった施策を最優先でやらなければいけませんね。23%も上がってきているわけですから。やはり林務部の今回の不祥事の一番根幹的な原因については、正しい知識がきちんと伝わっていなかったということが明確にあるわけなので、それがこういった形で伝承は大事ですということは、これは絶対やらなければいけないですね。

では、例えば研修体系がどの程度具体的にできていますか、ということで1ページ作っていただいて報告いただいてもいいくらいだと思います。そこがどういう形ならいいのか、何をすればいいのか、ここにイノベーションが必要なので、役所仕事みたいに年3回目次作って何々先生を呼んで研修しました、というたわけた研修ではだめですから、やはり技術的なことを体験できたり、知識を得たり意識の問題はどうするのかということが必要になってくると思います。それからこれはものの見方ですが、直接対話のグループミーティングやオープンミーティングなどの話しやすい環境はいいよね、とっています。一方で次のページを見てもらうと、意味がなかったという話の中で、「頑張った」あるいは「きらりと光る」取り組み、これも先ほど向山先生がおっしゃられたとおりなんですけど、ただ一方で恐らくこれの効果が見えないから、若手からすると何の意味もないと、あるいは君頑張ったねと言われてもモチベーションが与えられていないということです。民間の場合には人事評価の査定評価にもなってきますし、サクセッションプランでも必ず反映されるので、例えば昇格させるときに彼はこの時こういう賞を取っているとかリーダーシップがあると評価される、といったことが見えないので、ここはなぜこれが評判が悪いのかを反省をしないとイケない。22%は4人に1人はそう思っているということですからね。

また「星取表」も意味がないというものです。コメントにもありますが、選択集中して効果的な方法は何か、コンプライアンス行動計画の理論もそうだけど、全てやっているという意味合いがよくわかりました。意味がないということです。

一方でSNSの発信、あるいは直接対話をする機会を増やす、これは良いと悪いという意見が割れています。この辺りはなぜそうなのか、という捉え方や趣旨及び目的が共有されていないということになっている。こういうことを考えてみると、コメントを見てくると非常に分かりやすいですが、抜本的な真に必要な項目を盛り込むというコメントですとか、抽象的で総花的な行動計画となっているとかいろいろな意見が出ている訳ですよ。テーマの見直しですとか。せつかく3、4年経って1回ゼロベースで見直すという意味においてはあまり計画の見直しばかりやっても仕方ないので、3か月くらいの間で議会終了から次の議会の間まで、9月から12月くらいまでに再度行動計画を全部ゼロベースで見直し、場合によっては星取表をガラガラポンしていただいて、必要な項目だけ取捨選択していただいて、先程からご指摘があるようなものを入れた方がいいと思います。また昇任時の研修に大北事案を忘れないようにする、これは聞いたら地域の方々がビデオで研修をされているということです。この問題をビデオ研修にするべきではないと思うので、多少コストがかかっても新任や異動時期の方は全員フェイス・トゥ・フェイスでこの事案についてグループワークをして、常に忘れないようにしていかなないと、人事異動の激しさを見ると通常組織や民間ではないような状況ですので、それも選択と集中の中でしっかり取り組んでいくといったことをされたらどうかと思います。

以上のことを考えました。よろしくお願いします。

(高橋委員長)

今の久久保さんから出た見直しについてのスケジュールは資料3の3ページにあります。これで見直しの素案を作ってもらおうということで、委員会自体は来年3月となっていますが、修正案を作るのか、それを来年度の計画とするのか、その辺のお考えはありますか。

(小山森林政策課長)

計画自体は毎年策定をしているものなので、計画を直す、直さないよりは、実際何をスピーディにやっていくかが重要だと思うので、当面は今日いただいたご意見を踏まえて行動計画をどんな風に、具体的に直していくのかということをお急ぎに詰めたうえで、実践できる部分については今年度からやっていく。計画自体への具体的な反映については来年度の計画にするのか、今年度の途中で直してしまうのかについては、別途検討させていただきたいと思います。具体的な項目として、今日いただいた研修の具体化やそういう部分についてはお急ぎに着手して、実践に移していきたいと考えています。他の点については先生方とご相談させていただきながら進めさせていただきたいと思います。

(向山先生)

研修だとか、講師の先生を招いて講義を受けるのは、組織としては、あるいは意思決定ということでは重要なことなので、それは否定はしないけども、実際の教育に必要なのは改善が必要になるんですよ。改善をやると、一番の目的である林務部の風土、意識改革につながり、仕事がしやすくなり、森林組合との風通しもよくなるという目的のためにこれをやるんだという、そのための具体的な改善の実践窓口としてプロジェクトチームを発足させたわけなので、プロジェクトチームを上手にモデルになるような、効果を上げるという位置づけにしてもらいたいと思っている。せっかく若手の人たちが手を挙げて参加してくれたので、この運営について小山課長の役割は何か、プロジェクトチームの運営について井出部長の役割は何かを、はっきり決めていただきたいと思います。そうするとKOAと小山課長の間でプロジェクトがこのように進んでいて、この点で先行きはどうかというような打合せができて、プロジェクトメンバーに部としてしなければいけないことは何か、とかプロジェクトチームが効果のあるモデルになるために、皆さんとの会話が必要だと思うのです。だからプロジェクトが発足したから皆さんにお任せという流れでできるものもあれば、課長のプロジェクトに対する役割、部長の役割は何かということをお明確にしてほしい。そうすれば僕らとプロジェクトの会話で成り立って進めることができれば、小山課長や井出部長と僕らの会話によってこのプロジェクトを林務部の中で一つのモデルにするためにできることがあるわけです。

そういう組織の運営に結び付けていかないとプロジェクトがプロジェクトとして一生懸命やっていることが空回りしてしまったり、何をやっているかよく知らないと、悪い方向へ行くのはもったいないと思います。

何回も言っていますが、1つのことを決めてそれをやろうとした時に、誰が責任を持ってやるのか、それが決まっていますか。それに対して部長、課長はどのように関わるのか、知事はどのようにチェックをするのか、最後はそういった仕組みを作りたいわけですね。ですからプロジェクトをせっかく発足させたのだから、ぜひ運営の役割について決めていってもらいたい。その後はそれなりにプロジェクトと僕らの関わりや小山さん、井出さんの役割、こういったものを通して推進体制、協力できる体制が作れると思うので、ぜひそれも検討していただけないですか。難しい？

(小山森林政策課長)

いえ。当然メンバーの業務として取り組んでいるわけなので、個々の職員が取り組む業務について

【議事要旨】

て部長なり、課長がしっかりと関与していくというのは当然のことだと思います。ただ分かりにくい部分、先生のご指摘のとおり反省すべき部分もあるので、その点は今後の運営について我々もしっかり関与して、成果を上げられるようにやらせていただきます。

(向山先生)

くどいようですが、そういう風にしてると何が起きるかという、コンプライアンスの林務部全体の活動に対して、小山さんが毎日朝きてやることは何かということが分かるようになります。1週間に1度やること、月1回、3か月に1回、6か月に1回、年1回やること、課長としての役割が明確になります。そのような仕組みがないですよ、林務部に。だから仕組みを作る、一つのきっかけにできればいいと思っています。

部長も同じです。井出部長のコンプライアンスはそれなりに幅広いものをやらなければならない。これについて週1回チェックしなければいけないことは何ですか。月1回、半年1回、年1回それぞれチェックすればいい項目は何か。それを整理されているのか、やっているのか。それを知事は把握しているのか。民間では、社長、取締役、部長に全部チェック項目があって見ている。そういう仕組みがないから作った方が良く一度にはできないのでプロジェクトチームが具体的なテーマを取り上げて、それが進む中で今の仕組みづくりに繋がっていく取り組みができれば、日本で初めて役所でそういう仕組みができることになるので期待しています。だからKOAに来て学んで1年間黙ってないで、分からないところは一緒に勉強しませんかといったコミュニケーションをとってこの機会を十分に活用してもらいたいわけ。僕らはプロジェクトチームの皆さんとはこういう意見交換をしているが、今度は小山課長とはこういう意見交換が必要で、井出部長とはこういうことが必要でということになっていくと、どんな意見交換を誰とするかということ組織としての動きになっていくと思います。そういうのを僕は「仕組み、システム」といっています。

そういうのがないから大久保さんがイライラしているわけです。俺の言ったことは誰がどこでどう扱って責任をもって、どう展開するかが報告がないじゃないかと、言いつぱなしになってしまっている。仕組みがあるとそういうことは防げるんです。そこに1歩でもいいから、展開できるきっかけがプロジェクトの皆さんの大きな役割になるはずだと思っているし、そのお手伝いをこれからも僕もしていきたいと思っているし、これは決して難しいことではないと思う。仕事はやりやすくなるし、コミュニケーションもとりやすくなるし、現場で何か起きているかということ把握しやすくなります。対応を未然に防ぐことができることに必ずつながると思うのです。是非そういう形で動いていただければと思っています。

(植木先生)

中々厳しい意見が出ましたが、共感しますが、個人的にはここに3年いて職員のコンプライアンスの意識というのは、徐々に高まってきていると評価しています。ただそれを個人に任せるのではなくて、組織としてどうあるべきかということが弱いんだろうなという気がします。今回出された意識調査は出てきたばかりなので、まだ詳細な分析は進んでいないということだが、これは縦横に見比べるならば結構いい検討事項になると思う。これを誰が、いつやるのかということきちんと明確にした方がいいと思います。早急にやるということ、多くの職員からいただいたデータを分析してほしいと思います。

特に私が一番気になっているのが、モチベーションはどうするのかということです。やはり大北問題が職員に与えたネガティブなイメージが大きすぎるなと感じます。そこからどうやって立ち直っていくのか、この前のコンプライアンスでどうあるのかということが重要になってくるわけですが、前に「きらり光る」や「頑張った人への評価はすべきだ」というふうに言いました。やり方もありますが、このデータを見ると見当違いだったのかという気がしています。見当違いというのは

【議事要旨】

注文を間違えているのかなと私は思っているのですが、以前申し上げましたように人は評価されることによって、モチベーションが上がりますから、これは内容の検討の確認、再度検討すべきだろうということだと思います。

また個人の評価より組織評価というのは職員が望んでいるという気がします。たとえば何人が参加したかといえば、係や担当を越えた業務の助け合いをやっていたとか、もちろんオープンミーティングも評価は高いですね、組織全体で底上げするんだ、ここをもう一度、さらに良いところを伸ばすような仕組みとはどうあるべきかということをやってほしいと思います。

おそらくこの辺が上がっていかないと結果的には職員のモチベーションにもつながらないだろうし、大事なのはコミュニケーションの活発化につなげてほしいと思います。そこをうまくコントロールするのは幹部の役割が大きいと思います。

先ほど各地域振興局の話聞いて残念でした。感じたのは仕事の片手間行ってきました、仕事の片手間コンプライアンスをやってきましたというというような話で、それは強いコンプライアンス推進に向けた意識が伝わってこないのです。幹部の方がどう思っているのか、気になることです。なぜある地域振興局が多くて、なぜある地域振興局は少ないのか、これは計画も戦略も何も無いといってもいいくらいで、その説明でどうするのか、これだけ全庁あげてやろうとしているのに、幹部の意識がまだまだ低い気がしてなりません。失礼な言い方をしているかもしれませんが、データや報告を聞きながらそういう気がしております。

ぜひ職員のモチベーションをいかに上げるか、組織としてどう上げるか検討したり、その前に意識調査の丁寧な分析をやってほしいと思います。以上です。

(大久保先生)

行動計画の見直しのたびに委員会を開かなくても良いと思うので、見直しをされたらメールとかで構わないと思うので。それよりはやはり時間が、気づくと1、2年たってしまうので、早く作ってください。

(高橋委員長)

今計画を見直すというのは正式な修正案を作る、作らないというレベルでなくて私は良いと思います。たいそうな話ではなくて、修正していくというのは常にやっていただいて、個別に先生にご意見を聞けば、それぞれ専門分野があるので、私に経営のことを聞かれても分からないので、適宜にさせていただいて、まとめは委員会ですればいいと思います。

私からは最後に、大北事案の発覚時に林務部に当時いなかった職員の方がもう40%近くいるという中で、もう一度コンプライアンスについてお話ししたいのですが、資料3の1ページ目の「見直す計画の位置付け」の2つ目の○ですが、『「コンプライアンスとは、単に法令を遵守することではなく社会からの要請を常に真摯に捉え、思考・議論したうえで自らの業務に取り組むこと」の意識を徹底する。』とありますが、抽象的です。大北事件がなぜ起こったかというのは、皆さんご承知のとおりクマで子供が被害を受けたんですね。緩衝帯を作らなければいけないということで、森林整備、間伐が必要だと、だけど実際に県職員が間伐するわけではないので、組合が一向に間伐に入らないと、じゃあ組合に間伐させるにはどうしたらいいかという話の中で、当時予算消化の問題があって、ルーズにしてということなんですね。これをどう考えるか。コンプライアンス、ルール違反です。けれど、子供が二度とクマの被害にあわないために、間伐をしていかなきゃいけないんだということ、これはまさしくコンプライアンスなんですね。ここでいう社会からの要請を常に真摯に考えるということなんです。ですので、要綱違反ということ、そこだけ取り上げて法令遵守をしましょうと考えてもらうと、そもそもコンプライアンスの理解がなかなか深まらないだろうなと感じます。大北森林組合の事件の問題をもう一度そういう風に捉え直してもらって、4割の方は知ら

【議事要旨】

ないわけですから。大北の地方事務所が決して初めから悪さをしよう、コンプライアンス違反をしようという話ではないのです。どちらかというコンプライアンスをやきましょう、二度とこんな子供を出してはいけないと、それは多分必死だったんですね。だからそこをコンプライアンスをどう考えるかということをもう一度してほしいと思います。もちろんその問題等をすぐ改善しなければいけない、すぐ取り組まなければいけないということは何か、今のクマの被害対策のための間伐なんですね。ではそれについてどういうシステムで、どうやるかというところが全くダメだったわけです。そういう手法が今プロジェクトチームの皆さんがKOAに行き行って学び、あるいは大久保先生や植木先生からご意見をいただいてやっていると思いますが、そこがどうも4割が経験がないということに驚いていますが、そのへんが停滞感になっているというのが個人的な意見です。

個人の技術の向上というところは皆さんモチベーションが高いし、一生懸命取り組んでいると思いますが、組織としての技術の向上というか、そこがこの意識調査を見ると低いというのは、先ほど言ったコンプライアンスの目的がはっきりしていないからそういう形になってしまう。失礼な言い方かもしれないが、個人のスキルは非常にいいが、県、あるいは林務部全体としてどうやるかというところが多分できていないと感じます。

向山先生が初めに言いましたが、長野県の森林づくり、これから100年の森林づくりというのがやはり林務部が担っているわけですね。実際の手足になるのは森林組合なわけです。森林組合の方々をどうモチベーションをもって、そういった業務を気持ちよくやっていただくかということを考えて、コンプライアンスをあまり嫌わないで、やっていただきたいと思います。よろしく願いいたします

貴重な議論だったと思います。今の議論を今後の参考にして、進めていただきたいと思います。次に次第4の「大北森林組合に対する県の指導・支援の状況について」ですが、まず説明をお願いいたします。

(城信州の木活用課長)

先ほど植木先生から幹部の現地の訪問が、片手間で意識が低いのではないかというお話をいただきました。反省すべきところは反省したいと思いますが、少し言い訳をさせていただくと、とりあえず行ったところも含めて沢山書きましたが、例えば、私も行ったSP巡回指導9地域、これは本当は10地域全部行き、意見交換に参加しようということで、1つだけ都合で行けなかったわけですが、そこは片手間ということではなくて、まさに現地との意見交換を意識してやるということを行っております。このように、まだ不十分かもしれませんが、幹部一同取り組んでいるところで

(植木委員)

すみません、表現がまずかったと思います。決してその1点を責めているわけではなく、やっているとは思いますが、結果的にどうなのか、具体性が見えてこないもので、そういった疑念ができましたということです。

(城信州の木活用課課長)

計画性と仕組み、効果というところも気を付けてまたやっていきたいと思います。

- 大北森林組合に対する県の指導・支援の状況について
資料6に基づき説明

(高橋委員長)

ご説明ありがとうございました。皆様からご質問、ご意見を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

(植木先生)

増資の話の確認ですが、通常総会で1万円ということで、ここの組合員は何千人いて、そのうち18万円というのはなぜこの金額なのか。なぜこんなに低いのか。総会で決めながらもなかなか組合員の意識がまだまだなのか分かりませんが、そのへんを教えていただければと思います。

(城信州の木活用課長)

大北森林組合員は4400人おりまして、色々な公的な立場の方もいらっしゃいますが、それ位の規模に比べれば増資額はまだまだ少ないところです。これは目標として呼びかけたもので、もちろん義務等ではございませんので、一人でも多くの方に、一つは経営基盤の安定が目的ですが、もう一つは組合員として、組合に協力してほしいという呼びかけでもあります。18万円は額としては少ないですが、実際は増資した方と脱退した方がいまして差し引きですので、20数人の方が応じていただいたということです。まだまだ少ないと思っています。これを引き続きお願いするのと、やはり組合員の山を預かって森林整備をして返すということができていませんので、それは組合員との間が切れてしまっているということだと思います。しっかり経営計画を作り組合員の山をきれいに返すということをやっていくにしたがって、組合は活動できているなということが組合員に伝わって行って、さらなる増資につなげていきたいと考えております。

(植木先生)

もう一点確認なんですけど、大北の事業において指導事業、販売事業、加工事業、森林整備事業とありますが、例えば販売事業においては量だとか、伸び率はわかりますが、具体的な金額ですね、キノコの本原販売、薪の販売、素材の受託販売この辺の金額ですね、経営上どこが儲けて、どこが儲けてないのかということの方が伸び率や量というよりも、そちらの方がむしろ重要だと思いますが、それは出せない理由がありますか？

(城信州の木活用課長)

決算の状況については、総会の資料等で公表しております。ここには全ての数字を載せておりませんが、より詳しい数字も把握しております。また、昨年向山先生にもご指摘いただいて、事業の量、金額、途中段階がどうなのか、ということ公表数字とは別にしっかり把握しなければいけないということで、毎月のように数字をいただいてそれを見て指導をしているところです。

(向山先生)

大北だけのことではないのですが、もう10年位前ですか、県の公共事業評価監視委員を頼まれて2年やったことがあります。その時にも話題になりましたが、森林路網整備のための手段として林道を作りたいと、そして林道を作って整えましたと。一番の目的である林道沿いの森林がきちんと整備されているのか、それは計画通りですか、進展状況はどうですか、ということ十分に把握できていないということが当時あって、一つの事例として上伊那の森林組合の長谷地区に保科孫衛さんという林業家がいる、その方がいる林道を開設するときに、どれだけの地権者がきちんと林道を活かした森林整備をしたか、しなかったかというのを図面を作って、色分けをして一目瞭然にしました。しなかったというのが、当時作ってくれといった地権者が亡くなってしまい、跡取りがいなとかいった理由を全部一軒一軒回って調べたそうです。こういった仕事が森林組合や地域でき

【議事要旨】

ると投資に対する効果が分かり、何が問題かということが分かり、そこで今度は林務部ができることと、市町村ができること、森林組合ができること、それぞれの役割分担で何をするかという、より具体的な森林整備のステップが歩みだしますよね、となり、それっきりになっていますが、それについては現在どう進んでいますか。

(城信州の木活用課長)

大北森林組合だけということではなくて、林道を作るとして、その目的は何なのかということも森林整備を進めるためですので、例えば5年に一回とか、まさに公共事業評価の機会がございまして、チェックする機会としてはその時に、その周辺の森林整備の今までの実績と、今後の目標はどうか、ということは我々も資料として把握し、他にも地域の状況などの項目とあわせて評価をするということはやっております。ただ、今すべての林道について、網羅的にできているかということ、そうではないところもございまして。あとは色分けをして、ここは整備ができている、できていないとか、地権者の状況等を把握するということが、今森林経営計画が作られているところは林道のあるなしに関わらずできていますが、そのような計画すら立っていないで状況がよく分からない山が増えているという現状もあります。今年からそのための新たな森林管理の仕組み等が整備されたので、手段としてそれも使って、理想としてはやはり県内のすべての山が少なくともどういう状況にあるのか、整備ができているのか、できていないのか、所有者がいるのかいないのか、分からないといけないなと思っています。それに向けて少しずつやっているところです。

(向山先生)

もう一つ質問ですが、北海道で問題になっている外国人、外国資本、とりわけ中国が多いのですが、水源の山林を買収されているということが長野県内では実際おきているのか、いないのかというのは、どこで分かりますか。あるいは林務部で把握していますか。

(城信州の木活用課長)

全国で話題になりまして、外国資本がどうかというのは県で毎年調査をしています。全国的に見れば北海道が目立っておりますが、県内については数件あります。ただそれは北海道も一緒ですが、別荘目的で、別荘を買ったときに森林がついているというもので、県内もそういった事例で、水源林を目的としたものは把握されていません。

(向山先生)

要はそういった情報は林務部に聞けば分かりますか。長野県の山林が外国資本によって現在どのくらい山林が買われているか、林務部で把握できているということでもいいですか。

(城信州の木活用課長)

そうです。

(向山先生)

資料ももらえますか？

(城信州の木活用課長)

はい。林野庁でも公表しておりまして、県内でも数 ha 程度、そのレベルです。

(向山先生)

まだそのレベル。

(城信州の木活用課長)

はい、そうです。

(井出林務部長)

外国の法人が買っているのですが、日本の法人だけでも株が外国人が持っているかどうかは調査していません。

(向山先生)

そこが一番問題なんですよ。いずれにしてもその辺の状況が分かるわけですね。機会があったらお願いしたいと思います。

(植木先生)

支援体制においてかなり本庁、林務部、県森連が支援しているのは分かりました。成果が出ればいいのですが、すぐにはということにはならないかと思えます。ただ継続支援が大事だとは思いますが。そのことは側面的支援であり、本質的支援ではないだろうと、要するにいかに大北森林組合が充実していくか、その道筋を展望しなければいけないと思えます。

特に事業をしようとなれば労働力となり、職員であり、現場の作業員というところがいなければ、いくら森林整備をしようとしても進まないとなるわけです。この辺をどうするのか、1名は退職されたということになっていて、大変気になる。本体の労働資力というのを今後どのように支えていくのか、拡大していくかということが示されるべきではないかと思えます。そうはいっても事情が事情なので、先細りという状況が続いているわけです。それを逆転させるというのは厄介なことだと思います。何かその辺の妙案はありませんか。

(城信州の木活用課長)

妙案というか、やはり時間はかかることだと思います。一点、職員の退職は、この資料は30年度決算についての記述ですので、前の年になります。今現在退職が続いているということではなくて、ひと段落したかなと思っています。残っていただいた方はそれなりに覚悟をもって、また大北が好きだという方に残っていただいております。

それと自立的に森林組合として、きちんとやっていけることを目指していて、そのためには、自前の職員も確保しながら、より能力を高めていくことが大事だと思っています。正直妙案はありませんが、一つは今年度の事業利益を黒字化するという目標としており、これが一つの事業体、または組織として何とか収入を得て、事業ができるということですので、そういった姿を見せれば組合員に対するアピールでもありますし、この組織で働こうという人が増えたり、この組織ならさらに発展するのではないかと考えていただけるのではないかと思います。働きたいと思った人が来た時に、フローで見ても赤字という状態だと、ためらってしまうので、本業をしっかりとやって、組織として健全な姿を見せるというところを地道ではありますが、やるということだと思っています。

(高橋委員長)

色々ありがとうございました。時間ですので議論はこれくらいにしたいと思います。その他として、事務局からありますか。

【議事要旨】

ありがとうございました。以上で 本日の会議事項はすべて終了しました。皆様からの意見についてはぜひ反映していただきますようお願いいたします。では、進行を事務局にお返しします。

(井出林務部長)

本日は長時間にわたりありがとうございました。大変厳しい内容のご指摘もいただいたと受け止めております。迅速に対応すべきものは対応するということで、今後とも取組んでいきたいと思えます。本日はありがとうございました。

(終)